



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES**

**TRABAJO PRÁCTICO DE EXAMEN DE GRADO O DE FIN DE CARRERA DE
CARÁCTER COMPLEXIVO**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERO COMERCIAL**

**TÍTULO
DISEÑO DE UN MODELO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE PERSONAL PARA
LA EMPRESA INIAP DEL CANTÓN YAGUACHI .**

Autor (a): Plúas Ramos Jefferson Ivan

**MILAGRO, DICIEMBRE 2016
ECUADOR**



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES**

**TRABAJO PRÁCTICO DE EXAMEN DE GRADO O DE FIN DE CARRERA DE
CARÁCTER COMPLEXIVO**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERO COMERCIAL**

**TÍTULO
DISEÑO DE UN MODELO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE PERSONAL PARA
LA EMPRESA INIAP DEL CANTÓN YAGUACHI .**

Autor (a): Plúas Ramos Jefferson Ivan

Tutor (a): Eco. Echarte Fernandez Miguel Angel

**MILAGRO, DICIEMBRE 2016
ECUADOR**

ACEPTACIÓN DEL(A) TUTOR(A)

Por la presente hago constar que me comprometo asesorar durante la etapa del desarrollo hasta su presentación, evaluación y sustentación del trabajo de titulación, cuyo tema es **DISEÑO DE UN MODELO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE PERSONAL PARA EL INIAP CANTÓN YAGUACHI**. Presentado por el estudiante **Plúas Ramos Jefferson Ivan**, para optar al título de INGENIERO COMERCIAL

Milagro, a los 8 días del mes diciembre del 2016.

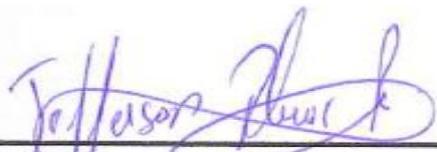


Eco. Echarte Fernandez Miguel Angel
C.I: 095623185-6

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

El autor de esta investigación declara ante el Consejo Directivo de la Facultad de CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES de la Universidad Estatal de Milagro, que el trabajo presentado es de mi propia autoría, no contiene material escrito por otra persona, salvo el que está referenciado debidamente en el texto; parte del presente documento o en su totalidad no ha sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro Título o Grado de una institución nacional o extranjera.

Milagro, a los 8 días del mes de diciembre del 2016



Plúas Ramos Jefferson Ivan
CI:092307079-1

DEDICATORIA

Dedico proyecto de grado a mis padres por ser las personas más importantes en mi vida, ya que ellos me han dado la fortaleza necesaria para seguir adelante con todas mis metas y alcanzar el objetivo más deseado, día a día para culminar esta carrera y no dejarme vencer por los obstáculos que se presentaron en este largo camino.

AGRADECIMIENTO

En el presente proyecto de grado quiero expresar mi agradecimiento primeramente a DIOS por darme la oportunidad de culminar mi carrera y haber permitido alcanzar todas mis metas.

A los docentes que me han guiado durante esta etapa educativa, dándome siempre su apoyo y su confianza, brindándome sus conocimientos con gran profesionalismo para poder tener una formación integral y adecuada a mi nivel académico

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

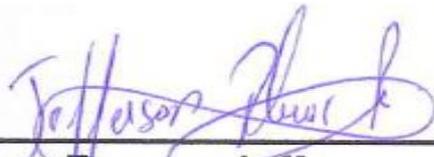
Fabricio Guevara Viejó, MAE.

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo hacer entrega de la Cesión de Derecho de Autor del Trabajo Práctico de Examen de Grado o de Fin de Carrera de Carácter Complexivo, realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Tercer Nivel, cuyo tema fue **Diseño de un Modelo de Evaluación y Control de Personal para el INIAP Cantón Yaguachi**. y que corresponde a la Facultad de Ciencias Administrativas y Comerciales.

Milagro, 8 de diciembre.del 2016



Plúas Ramos Jefferson Ivan
Ci:092307079-1

ABREVIATURA

INIAP: Instituto Nacional Autónomo de Investigaciones Agropecuarias

ÍNDICE GENERAL

ACEPTACIÓN DEL(A) TUTOR(A)	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
EL PROBLEMA.....	2
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
Planteamiento o situación problemática. Causa y efecto.....	2
1.1.1 Delimitación del problema.....	3
1.2 Objetivos.	3
1.2.1 Objetivo general.....	3
1.2.2 Objetivos específicos.....	3
CAPÍTULO II	4
MARCO TEORICO Y METODOLÓGICO	4
2.1 Marco Teórico y Referencial	4
Antecedentes Referenciales.....	5
2.2 Marco Metodológico.....	6
2.3 Población y muestra.....	8
2.4 Métodos y técnicas	8
Métodos teóricos	8
Técnicas e Instrumentos	9
2.5 Resultados	11
CAPÍTULO III	12
PROPUESTA	12
3.1 Descripción de la propuesta.....	12
3.1.1 Desarrollo de la propuesta.....	13
3.2 Conclusiones.....	19
3.3 Recomendaciones	20
Bibliografía	21

TÍTULO: DISEÑO DE UN MODELO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE PERSONAL PARA LA EMPRESA INIAP DEL CANTÓN YAGUACHI

RESUMEN

El Instituto Nacional Autónomo de Investigaciones Agropecuarias (INIAP) es una empresa creada para dirigir y orientar el desarrollo agrícola y ganadero del país, con el objetivo de crear nuevas tecnologías para mejorar y asegurar la productividad en el sector agrícola, todo ello con la ayuda de sus trabajadores, la misma como parte de sus estrategias de objetivos. En el primer capítulo encontramos las causas y efectos que inciden en los problemas, teniendo en cuenta la búsqueda de objetivos para el objeto en estudio. En el segundo capítulo, se realiza una investigación a fondo del tema general adicionando referencia de investigaciones similares para determinar la semejanza entre sí. Por otra parte en el capítulo tres, se expone la propuesta que será la solución al problema planteado, utilizando métodos y técnicas que ayuden a cumplir el objetivo general. También se realizan las conclusiones y recomendaciones de los resultados de la entrevista dirigida al gerente de la empresa, para saber qué tan factible es la propuesta expuesta para la evaluación y el control de personal con los procesos utilizados. Sobre la base de la hoja de perfiles de competencias que expresan las tareas, obligaciones, deberes a cumplir por la persona que ocupa el cargo servirá para determinar si la actuación desarrollada por el trabajador está en línea con los requisitos del puesto que ocupa, también es una herramienta importante y esencial que nos ayuda a determinar el funcionamiento del sistema de evaluación para ser utilizado, este análisis no sería posible sin una evaluación adicional.

Palabras claves: Productividad, Investigación, Métodos y Técnicas, Análisis, Herramienta, Agrícola.

ABSTRACT

The National Institute of Agricultural Research (INIAP) is a company created to direct and guide the agricultural and livestock development of the country, with the aim of creating new technologies to improve and ensure productivity in the agricultural sector, all with the help of its Workers, the same as part of its objectives strategies. In the first chapter we find the causes and effects that affect the problem, taking into account the search for objectives for the object under study. In the second chapter, an in-depth investigation of the general subject is carried out adding reference of similar investigations to determine the similarity between them. On the other hand, in chapter three, the proposal is presented that will be the solution to the problem, using methods and techniques that help to fulfill the general objective. The conclusions and recommendations of the results of the interview to the company manager are also made to know how feasible the proposal is for the evaluation and control of personnel with the processes used. Based on the proficiency profile sheet that expresses the tasks, duties, duties to be performed by the person in charge, it will be used to determine if the performance developed by the worker is in line with the requirements of the position he occupies, An important and essential tool that helps us to determine the operation of the evaluation system to be used, this analysis would not be possible without an additional evaluation.

Keywords: Productivity, Research, Methods and Techniques, Analysis, Tool, Agricultural.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad existen empresas del sector público y privado, que presentan la necesidad de buscar empleados que cumplan todas las expectativas laborales, la mayor parte de las instituciones privadas prefieren contratar personal competitivo, dispuestos a cumplir tareas asignadas por su jefe principal, con toda la disponibilidad de adaptarse a cambios que hoy en día dispone la tecnología y demás recursos para fortalecer el progreso económico en nuestro país.

La propuesta se basa en el estudio de las competitividades de los trabajadores de la empresa INIAP, la cual se encuentra ubicada en el cantón Milagro de la provincia del Guayas. Por tal motivo fue necesario diseñar un modelo de evaluación y control de personal, el que debe servir para que el trabajador cumpla con los perfiles que se indica al incorporarse a la empresa, según el nivel del cargo, Asistente, Intermedio y Gerente.

La importancia de este tema se origina en la búsqueda de trabajadores competentes y que tengan conocimientos en las distintas áreas, para cumplir las obligaciones laborales que cada día es más estricta, por lo tanto los trabajadores deben tener un perfil óptimo con el que puedan desenvolverse adecuadamente en el puesto de trabajo para finalmente conseguir metas.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Planteamiento o situación problemática. Causa y efecto

Esta propuesta se realiza para proporcionar mejoras en la distribución de personal del área de talento humano de la empresa INIAP que se dedica al desarrollo agrícola y ganadero de nuestro país, respaldada por el Ministerio de Agricultura y Ganadería. Las instalaciones fueron creadas para un óptimo desarrollo laboral de sus empleados los que se ubican en diferentes áreas según el conocimiento que tengan en particular. Dentro de los departamentos de la empresa durante algún tiempo se han suscitado diferentes situaciones a consecuencia del incumplimiento laboral de los trabajadores.

Por esta razón es importante hacer hincapié en las causas y efectos que provoca la rotación de personal de la empresa.

Causas

- ✓ Cambio de personal de un lugar a otro
- ✓ Incorrecto perfil del personal en las diferentes áreas
- ✓ Ambientes de conflicto

Efecto

- ✓ Origina el insuficiente rendimiento individual de los empleados
- ✓ Los objetivos de la empresa no se cumplen a cabalidad
- ✓ Ausencia de ánimo para realizar la tarea asignada

De incidir el problema expuesto en la empresa INIAP, presentará riesgos para no poder brindar un servicio adecuado a la comunidad provocado por el incumplimiento de competencias, lo que perjudicaría el progreso económico de

la empresa y de sus trabajadores.

1.1.1 Delimitación del problema

Espacio

País: Ecuador

Provincia: Guayas

Región: Costa

Cantón: Yaguachi

Sector: Agrícola y ganadero

El análisis del talento humano de la empresa INIAP se efectuará en el cantón Yaguachi, donde se ha detectado una alta rotación del personal motivo por el cual ha provocado el incumplimiento de las competencias laborales.

1.2 Objetivos.

1.2.1 Objetivo General

Diseñar una hoja de perfil mediante la aplicación de un modelo de evaluación y control de los trabadores de la empresa INIAP cantón Yaguachi.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Determinar de qué manera la alta rotación de personal afecta a la productividad de la empresa INIAP.
- Definir las políticas de ascensos y salarios de la empresa que originan el desinterés de sus trabajadores
- Reconocer de qué manera los cambios repentinos de lugar de trabajo afecta las actividades laborales de los trabajadores

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO Y METODOLÓGICO

2.1 Marco Teórico y Referencial

El gobierno en el Ecuador en 1959 creó el Instituto Nacional Autónomo de Investigaciones Agropecuarias (INIAP), con el objetivo de resolver los diversos problemas que afectan a la producción agrícola y el modelo de desarrollo que habían adoptado, pero por falta de fondos no se pudo iniciar su actividad.

La investigación comenzó en 1961 en una granja en la estación experimental de Santa Catalina. De este modo entre 1962 y 1963 se inició en las estaciones experimentales. "Portoviejo" estación "Pichelingue Tropical" y la estación de "Santo Domingo"; a continuación en 1971, abrí la estación experimental de bolos, que ahora se llama Dr. "Enrique Ampuero Pareja."

Estas cuatro estaciones están situadas en la región costera, luego, en 1974 creó la cuenca norte, la estación experimental ahora conocida como estación experimental del Sur (con dos Chuquipata y Bull CAY campus) con un incrementó de ganancia en las provincias de Azuay, Cañar y Loja. Hasta 1978, el centro de la estación experimental se estableció en la Amazonia, que tendrá una forma de desarrollar en el cantón de los saches.

INIAP actualmente ocupa las granjas experimentales "Tumbaco" en la provincia de Pichincha "el Dr. Hugo Vivier Ochoa" en la provincia de Loja, y "Palora" y "Domono" en la provincia de Morona Santiago.

Desde su creación, INIAP permitió generar, validar y transferir conocimientos y tecnologías que han contribuido, sin oposición, para aumentar la producción y la

productividad de las principales zonas agrícolas del país a través de la entrega de 217 variedades híbridas de 33 cultivos diferentes.

2.1.1 Antecedentes Referenciales

GONZÁLEZ RÍOS Mario: *La rotación de personal como un elemento laboral*, Ingeniería Comercial, Universidad Unemi, Monterrey N.L diciembre 2006.

Resumen

En esta investigación los resultados generados por este estudio es demostrar que el volumen de negocios es uno de los elementos de trabajo que afectan a la empresa, cuyo objetivo es revelar las verdaderas causas que provoca la rotación de personal ya que los empleados son el capital intelectual de una organización sin ellos la empresa se ve afectada en ingresos. La metodología es descriptiva y correlación, que también se utiliza como una herramienta de investigación de la investigación.

NAVARRO SÁNCHEZ. Lucio: *Satisfacción laboral y rotación de personal en empresas de transporte público de pasajeros*, Ingeniería Comercial, Universidad Politécnica Nacional, México D.F abril 2008.

Resumen

Prácticamente se llevó a cabo este estudio para determinar las causas de la alta rotación de personal que existe en el mundo de los negocios hoy en día, así que la investigación condujo a un alto nivel de insatisfacción recompensas injustas debido. A los métodos que se utilizan, no experimental transversal de diseño descriptivo y correlacional, utilizando la herramienta de búsqueda como se ha mencionado anteriormente.

CAPUZ LLERENA Jacqueline Elizabeth: *La rotación de personal y su influencia en los objetivos institucionales de la empresa SERVICUEROS S.A*, Ingeniera de Empresas, Universidad Técnica de Ambato, diciembre- 2012.

Resumen

Este trabajo se ha hecho para servicueros Compañía S.A. dedicada a la comercialización de cuero a la zona industrial, que durante mucho tiempo se ha

detectado el crecimiento y ahora se encuentra en su etapa de madurez que desean mantener y mejorar el producto al mercado. La realización de un análisis interno y externo, con el fin de encontrar soluciones a la contratación y selección de los mismos, para determinar las áreas correctas tales como la rotación de personal.

2.2 Marco Metodológico

Habilidades laborales

Es la capacidad que tienen las personas para ser tal como se describe y también como parte de la actuación, medida en determinado puesto de trabajo. Se detallan no sólo los conocimientos, habilidades, actitudes que tienen los empleados, ya que son importantes, pero que no garantizan la eficacia laboral.

Según (Alles, 2013) expresa que: **“Se refiere a la competencia de si las tareas se llevan a cabo correctamente o erróneamente, se mide con un estándar o una relación completamente criterios específicos”**. También en este contexto, se dice que una persona es competente cuando pueden hacer bien su trabajo, que llevó a cabo sin dificultad y también se acredita como una característica personal del empleado, en el orden en que están ubicados en lugares en que se demuestre su competencia

Motivación laboral

Estado de ánimo, que es producido por la fuerza emocional que impulsa a una persona a realizar ninguna actividad en particular, algo así como una fuerza impulsora para conseguir que puedan desempeñar sus tareas a la satisfacción de recibir cualquier premio o beneficio adicional laboral.

(McClelland, 1961) Expresa que: **“La motivación de un individuo puede ser debido a la búsqueda de la satisfacción de tres necesidades básicas: la necesidad de logro, poder y afiliación”**. Sin embargo, para los trabajadores no siempre el dinero puede ser el único factor de motivación ni el más importante, así como un reconocimiento de que el jefe o la empresa es una motivación importante para cualquier empleado.

Se analizan tres procesos motivacionales (definición del mismo autor), la misma que forman parte del comportamiento de las personas:

El reparto de funciones para los cargos.

Con el fin de poner a una persona en un determinado lugar de trabajo, se debe establecer la descripción del puesto, expresar el objetivo general de la responsabilidades, sin embargo no es una tarea fácil lo cual varias ocasiones no describen correctamente los pequeños detalles, pero hacen una diferencia.

Orígenes de las habilidades de gestión

Para entender la motivación personal, definimos el momento adecuado, convirtiéndose en el interés hacia el logro de una meta u objetivo, y para obtener un beneficio natural que conduce a la actividad.

Clima de trabajo ambiente

Es muy importante de sentirse cómodo en el lugar de trabajo, porque nos da más oportunidades de hacer nuestro trabajo correctamente. La idoneidad del trabajador a otro trabajo, debe incorporarse a ser específico para la persona que tiene el conocimiento, habilidades y experiencia para desarrollarse en el sitio y garantiza que sus características para estar bien motivado e interesado en el área laboral.

Participación de los trabajadores

Si el empleado está involucrado en el control y la planificación de tareas puede sentirse más seguro y también es parte de la empresa. Además del empleado que la mejor manera de planificar, ya que es quien hace el trabajo y por lo tanto pueden sugerir mejoras o modificaciones más eficaces.

La formación y el desarrollo profesional

Los trabajadores están más motivados por su crecimiento personal y profesional que favorece la formación, que es buena para el rendimiento fundamental para la prevención de los riesgos psicosociales de la naturaleza. Las ventajas son la autoestima, la satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento laboral.

También conocido como Maslow pirámide o jerarquía de las necesidades humanas como esta teoría conforme se satisfacen las necesidades básicas las personas desarrollamos necesidades menos básicas.

Herzberg. Llamada teoría de los dos factores. De acuerdo con esta teoría, las personas se ven influenciados por dos factores, la satisfacción y la insatisfacción.

McGregor. Teoría X y Teoría Y. Hay dos teorías que compiten en los primeros directivos de las empresas creen que los empleados sólo trabajan bajo amenazas y el segundo se basa en las cabezas creen que los trabajadores quieren y necesitan trabajar.

Locke. Teoría de la fijación de metas. De acuerdo con esta teoría, la intención de lograr un objetivo es esencial para la motivación.

2.3 Población y muestra

Para la ejecución de este proyecto de investigación se definió que la población escogida para realizar la entrevista será dirigida al administrador de la empresa INIAP, siendo su dirección en la localidad PEDRO J MONTERO, parroquia conocida como “Boliche” del cantón Yaguachi.

2.4 Métodos y técnicas

Métodos teóricos

El objetivo de la propuesta es brindar mejoras en el sistema de distribución del personal en las distintas áreas de talento humano, en tanto está métodos a utilizar ayudan a encontrar posibles soluciones en el problema planteado que persiste la empresa INIAP.

Analítico-sintético: Para la realización de este proyecto se analizó el estudio de cada una de sus partes, la misma que se fundamentó con una visión clara de lo que se estaba investigando, para lo cual fue necesario conocer el problema del incumplimiento de las competencias laborales en la alta rotación del personal, y lograr resultados satisfactorios mediante las conclusiones dadas en el presente proyecto.

Inductivo-deductivo: Este método está basado en la observación, permitió establecer cuáles fueron las causas y efectos que ocasionó el problema. Partiendo de una propuesta general, llegando hasta una propuesta particular logrando así

plantear las hipótesis comprobando los fenómenos de la propuesta de estudio, que afecta en el rendimiento individual de los trabajadores. La herramienta de recolección de datos que se utilizó fue la encuesta con el objetivo de comprobar la hipótesis de la propuesta planteada.

Técnicas e Instrumentos

Se realizó una entrevista dirigida al gerente de la empresa INIAP, la cual estuvo diseñada por 7 preguntas con la finalidad de obtener información eficaz acerca de la empresa y su funcionamiento en el área de rotación de personal

ENTREVISTA DIRIGIDA AL ADMINISTRADOR DE LA EMPRESA INIAP DEL CANTÓN MILAGRO

1.- ¿Considera Ud. Que la alta rotación de personal afecta la productividad de la empresa INIAP?

Considero que SÍ, afecta a la productividad de la empresa porque es un problema serio al cual no se le presta la debida atención y que tiene efectos negativos en los trabajadores, y origina el desinterés de superación profesional e impide obtener conocimientos en el área designada.

2.- ¿La empresa INIAP, piensa usted que tiene la necesidad de aplicar capacitaciones para la mejora en el desempeño laboral de los trabajadores?

Una manera adecuada de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores es motivar constantemente, mediante diferentes técnicas, de charlas y talleres sobre el adecuado manejo de sus funciones, el jefe inmediato debe saber cuáles son las necesidades principales de su empleado y por consiguiente actuar según la circunstancia.

3.- ¿Cree Ud. Que la implementación de un modelo de evaluación y control de personal será el adecuado en el perfil de cada trabajador?

Evaluar a los trabajadores en las empresas es importante y muy difícil de lograr día a día. De hecho, es un proceso sistémico, muy caro y necesita tiempo para construir y

ajustar. Afortunadamente, la implementación de un modelo de evaluación y control sería la estrategia más adecuada para analizar el perfil de cada trabajador.

4.- ¿La ausencia de motivación de sus trabajadores afecta en la producción de la empresa?

En los trabajadores la motivación abarca todos los impulsos tanto laboral como económico, entonces es una realidad que la baja productividad de (calidad, servicio, etc.), en las empresas se afecta no sólo internamente, sino que se refleja en la comunidad, consecuencia de la ausencia de motivación que da importancia a las funciones laborales en general.

5.- ¿Las políticas de ascensos y salarios de la empresa originan desinterés en los trabajadores?

Las políticas y ascensos que ofrece la empresa, debe girar en torno un salario y bonificación adecuada a las funciones designadas, proporcionando días libres, mejores servicios de seguros, servicios de guardería para el cuidado y seguridad de sus hijos, etc., estos elementos pueden servir como estrategia eficaz para mejorar el desinterés que presenta el trabajador en el área laboral.

6.- ¿Los cambios repentinos del lugar de trabajo afecta las actividades laborales de los trabajadores?

Los cambios repentinos de lugar de trabajo afecta de manera precisa a la productividad de la empresa, porque genera en el trabajador, agotamiento emocional, cambios en la personalidad y carácter propio, ausencia de logros personales y profesionales, por consiguiente las funciones designadas por el jefe inmediato provocan el exceso de la capacidad para entender de forma competente.

7.- ¿La empresa ofrece incentivos a los trabajadores por el desempeño eficaz laboral?

La empresa no ofrece incentivos a los trabajadores por el desempeño eficaz laboral, porque no existe la supervisión permanente que permita verificar el cumplimiento de las tareas designadas por el jefe directo de cada área, por tal razón serviría de gran ayuda la implementación de hojas de perfiles para evaluar y controlar el desempeño del personal contratado.

2.5 Resultados

Relacionando las respuestas de la entrevista que se realizó al gerente de la empresa INIAP.

- Manifiesta que en primer lugar la alta rotación de personal es lo que afecta a la productividad de la institución, que impide su progreso y desarrollo, también se muestra que la alta transferencia de personal es un factor clave para el bajo rendimiento de los trabajadores individuales.
- Además se demostró que la falta de comunicación con los empleados en el entorno del trabajo provoca un conflicto dentro de la empresa INIAP.
- Se analiza los puntos que afectan a la empresa en la productividad debido a la alta rotación de personal dentro de las diferentes áreas laborales.

CAPÍTULO III

PROPUESTA

3.1 Descripción de la propuesta

La propuesta consiste en diseñar una hoja de perfiles por competencias para cada puesto de trabajo establecido en el organigrama que permita tener todos los datos específicos y necesarios, que sirva de apoyo en la implementación, ya sea de algún sistema o al momento de contratar personal, pudiendo ser de gran utilidad para el departamento de talento humano. Sin embargo para desarrollar la hoja perfiles es esencial contar con la evaluación y control del desempeño laboral de los trabajadores donde se detallen los requerimientos de los puestos designados.

De esta manera los trabajadores podrán cumplir con eficacia el trabajo designado obteniendo un desempeño eficiente en todas las tareas asignadas, por lo general es lo que las empresas buscan hoy en día, para de esta manera conseguir los mejores empleados, que cumplan con los requerimientos deseados, que aporten con conocimientos, y que se destaquen al realizar sus actividades.

Para ello es necesario saber qué es lo que debe hacer cada empleado en su puesto de trabajo, cuanto tiempo demora en la realización de sus actividades, de qué manera lo hace, si recibe o no la ayuda de alguien para hacerlo, quien supervisa las actividades que realiza, si el jefe superior le da capacitación o asesoría para realizar el trabajo, y lo más importante es saber si realiza alguna actividad que no está dentro de sus tareas y que lo distraiga dificultándole la realización de sus tareas.

3.1.1 Desarrollo de la propuesta

Director

Dentro de la estructura organizativa de la empresa INIAP existe el departamento de cacao; el mismo que es dirigido y responsabilidad del programa reclutamiento de personal que cumple en la empresa

Jefe de campo

Es responsable de la gestión de cuatro trabajadores cuya función básica es proporcionar apoyo técnico para mantener una actividad constante jardines clonales y áreas de sembrío en perfecto estado a través de una gestión eficiente de los recursos asignados.

Jefe del proyecto.

Es responsable de un asistente y cumple, se encarga de la planificación, ejecución y seguimiento de los objetivos fijados por el largo, medio y corto plazo.

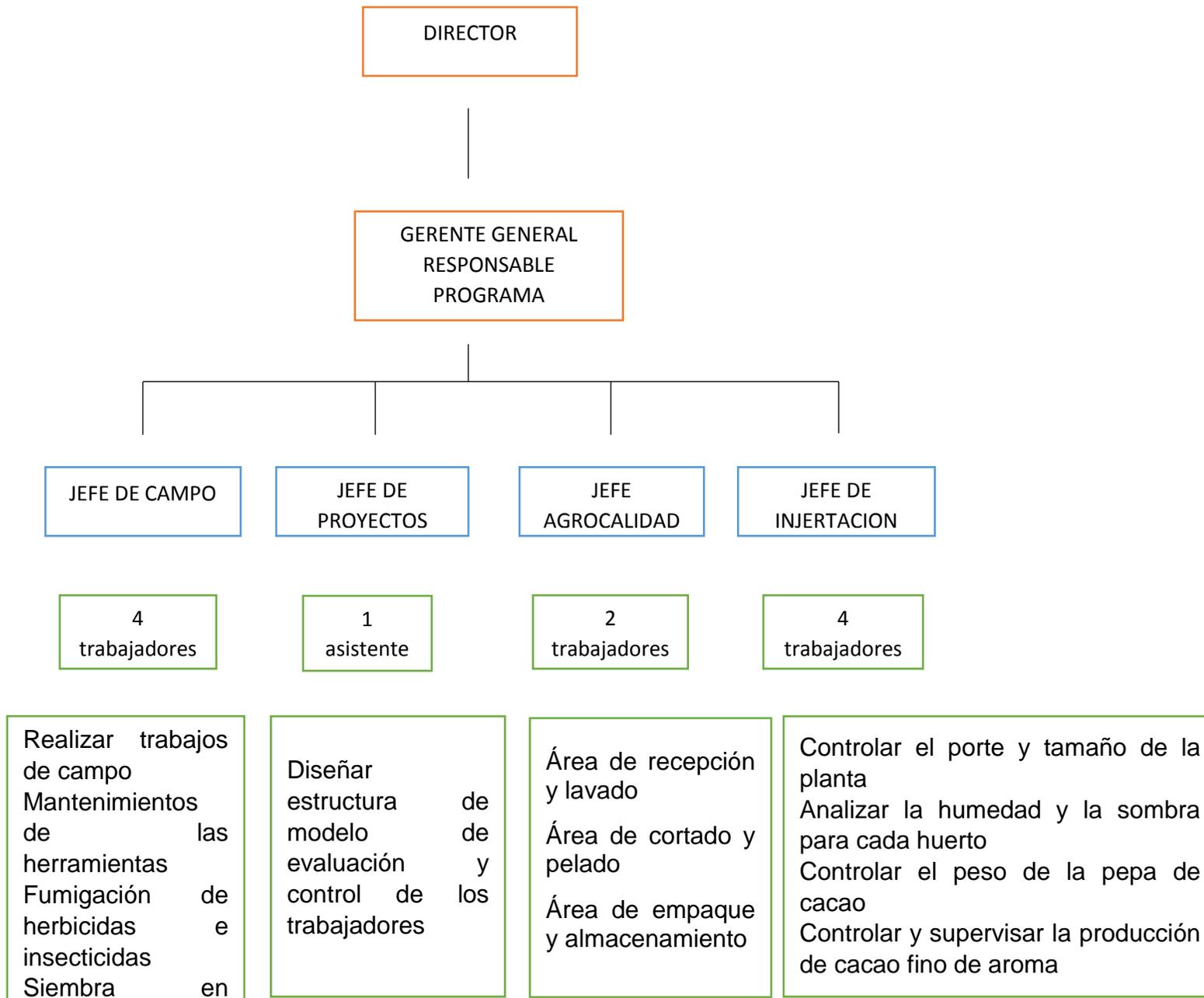
Jefe agro-calidad

Tienen la función de regulación y control sanitario de los cultivos Phyto mediante el control de sus productos y materiales utilizados para mejorar la calidad del cacao y de la planta de almendras.

Jefe de injertación

Tiene como función cumplir las metas propuestas por la oferta y demanda que tiene el departamento, tendrá que llevar un seguimiento de la clonación y propagación de la planta de cacao fino de aroma, deberá realizar reuniones semanales para llevar el control de las actividades de su equipo de trabajo, deberá hacer que se cumpla a cabalidad los procesos plantados por el departamento.

ORGANIGRAMA DE LOS DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS



DISEÑO DE UN MODELO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE PERSONAL PARA EL INIAP CANTÓN YAGUACHI.

Diseño de un modelo de evaluación y control de personal en el departamento de Cacao, para garantizar un rendimiento óptimo de trabajo y evitar la rotación de personal en el Instituto Nacional de Investigaciones Agropecuarias (INIAP).



HOJA DE PERFIL DE CARGO

JEFE DE CAMPO

FECHA:

1. IDENTIFICACION DEL CARGO

DENOMINACION:... CODIGO:...

NIVEL... ASIGNACION SALARIAL:...

DEPENDENCIA:...INIAP.....

OBJETO GENERAL DEL CARGO

Dar un soporte técnico para mantener en constante actividad los jardines clonales y áreas de sembrío en perfecto estado mediante una administración eficiente de los recursos asignados

REQUISITOS MINIMOS

FORMACION ACADEMICA

- Título de tercer nivel (Ingeniero Agrónomo)
- Seminarios de relaciones humanas
- Cursos de principios de la producción moderna de cacao

EXPERIENCIA LABORAL

- Se requiere mínimo 2 año de preparación en huertas de cacao fino de aroma
- Supervisor de campo
- Productor de plantas articulas
- Fruticultura



HOJA DE PERFIL DE CARGO

JEFE DE PROYECTOS

FECHA:

1. IDENTIFICACION DEL CARGO

DENOMINACION:... CODIGO:...

NIVEL..... ASIGNACION SALARIAL:...

DEPENDENCIA:...INIAP.....

2. OBJETO GENERAL DEL CARGO

Encargado de la planificación, ejecución y control de los objetivos propuestos por el departamento a largo, mediano y corto plazo.

3. REQUISITOS MINIMOS

FORMACION ACADEMICA

- Título de cuarto nivel
- Universitaria complete (finanzas)
- Cursos y seminarios de Análisis Financieros
- Cursos de Gestión de Proyectos

EXPERIENCIA LABORAL

- Se requiere mínimo 4 años para que pueda desenvolverse en el área de trabajo con eficiencia.
- Referencias de sus trabajos anteriores que certifiquen que a laborado en el departamento de proyección.



HOJA DE PERFIL DE CARGO

JEFE AGRO CALIDAD

FECHA:

1. IDENTIFICACION DE FUNCIONES

DESIGNACIÓN:... CÓDIGO:...

NIVEL..... ASIGNACION SALARIAL:...

DEPENDENCIA:...INIAP.....

2. OBJETO GENERAL DEL CARGO

Tiene la función de regulación y control Fito Sanitario de los cultivos, controlando su proceso de producción y materiales utilizados para su mejoramiento de la calidad en la almendra de cacao y plantas a sembrar.

Elaborar y poner en prácticas programas de capacitación y actualización técnica del personal.

3. REQUISITOS MINIMOS

FORMACION ACADEMICA

- Tener título universitario preferente de cuarto nivel, relacionado con las actividades de desarrollo en la calidad agropecuaria
- Cursos realizados sobre la calidad de cacao
- Analista en Sanidad Vegetal
- Cursos de Inspección Fitosanitarias

EXPERIENCIA LABORAL

- Se requiere mínimo 5 años así como idoneidad técnica, profesional y moral



HOJA DE PERFIL DE CARGO

JEFE DE INJERTACIÓN...

FECHA:

1. IDENTIFICACION DE FUNCIÓN

DESIGNACIÓN:... CÓDIGO:...

NIVEL..... ASIGNACION SALARIAL:...

DEPENDENCIA:...INIAP...

2. OBJETO GENERAL DEL CARGO

Tiene como función cumplir las metas propuestas por la oferta y demanda que tiene el departamento, tendrá que llevar un seguimiento de la clonación y propagación de la planta de cacao fino de aroma, deberá realizar reuniones semanales para llevar el control de las actividades de su equipo de trabajo, deberá hacer que se cumpla a cabalidad los procesos plantados por el departamento.

3. REQUISITOS MINIMOS

FORMACION ACADEMICA

- Título de tercer nivel
- Universitaria completa (Ing. Agronómica)
- Cursos realizados en el ministerio agricultura ganadería y pesca (Magap)
- Seminarios sobre los tipos de injertación y clonación de una planta de cacao
- Construcción y manejo de los viveros
- Injertación en campo y en viveros

3.2 Conclusiones

Una vez analizados e interpretados cada uno de los capítulos de este estudio investigativo, se establecen algunas conclusiones, que se detallan a continuación.

- La alta rotación de personal que se presenta en el INIAP se debe a que los trabajadores o talento humanos, se han contratado sin analizar su trabajo y habilidades profesionales que deben cumplir con las exigencias de los diferentes departamentos administrativos de la empresa.
- Los trabajadores presentan un bajo rendimiento en la parte laboral, esto motiva una alta transferencia de personal; es decir que la rotación de personal está afectando el desarrollo normal de las actividades en la empresa INIAP.
- El ambiente de trabajo que existe en el INIAP se caracteriza por la presencia de conflictos entre los trabajadores y no conviven en armonía, lo que hace que se sientan insatisfechos con los métodos aplicados por administración

3.3 Recomendaciones

- Reducir la rotación de personal mediante el ajuste de su selección para los perfiles que han sido previamente diseñados en base de los requisitos laborales para cada puesto
- Se recomienda reducir la transferencia de trabajo mediante la contratación basada únicamente en lo que cuenta con Manuales ajuste y la hoja de perfiles
- Fomentar una relación positiva, proactiva y la participación entre jefes y subordinados en el ambiente laboral con armonía buscando la mejora de los conflictos el entre sus empleados.

Bibliografía

- Adebrhan., A. L. (1989). *Recuperacao de plantacoes de cacau con alta incidencia de Vassoura do bruxa na amazonia brasileira Agrotropica*. Obtenido de 1 (2): 133.
- Alles, M. A. (2013). *Diccionario de competencias las 60 competencias mas utilizadas*. Buenos Aires, Argentina : Ediciones Granica S.A.
- ANSWERS. (2010). *DESBALANCE FINANCIERO*. Recuperado el 15 de Febrero de 2014, de <https://mx.answers.yahoo.com/question/index?qid=20080911153447AAMtZhf>
- Bolaños, G. R. (1993). *Aspectos Conceptuales y Metodológicos de los costos*. Quito, Ecuador. *Publicación*. Miscelánea. Nº 61. INIAPGTZ.
- Braudeau. (1970). *El Cacao; Traducido por Angel Hernández Cardona*. Barcelona España. Blume.
- Brito, F. (1992). *EFICIENCIA ECONOMICA*. Obtenido de DEPÓSITO DE DOCUMENTO DE LA FAO: <http://www.fao.org/docrep/w7452s/w7452s04.htm>
- Cabanilla, H. (Julio de 1978). *Rehabilitación, Renovación, Diversificación o siembra nueva 13 p*. ((mecanografiado), Ed.) Obtenido de INIAP: <http://190.12.16.188/bitstream/41000/2059/1/iniaplsbt150.pdf>
- CIMMYT. (MEXICO DF. 79 p. de 1988). *La formulación de recomendaciones a partir de datos agronómicos*:. Obtenido de Un manual metodológico de evaluación económica.: <http://repository.cimmyt.org/xmlui/handle/10883/1063>
- Corben, J. K. (1987). *Cocoa guidebook and training course. (Talo, Ghana Tafo)*.Cocoa Research Institute. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=dZMzAQAAMAAJ>
- Enríquez. (2004). Efecto de la poda en plantaciones de cacao en el estado de Tabasco, México. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas Pub. Esp. Núm. 14 15 de febrero - 31 de marzo* , 2016 p. 2807-2815.
- Enríquez, G. y. (1974). Curso sobre el cultivo del cacao Turrialba, Costa Rica, CATIE. *DocSlide*, p. 4748. Obtenido de <http://docslide.us/documents/manual-de-cacao-.html>
- Gutiérrez, J. (1966). *Rehabilite sus huertas de cacaos viejos e improductivos*. Quevedo, Ecuador, SCIA 9 p. (Boletín divulgativo Nº 02).
- Jaime Fabián Vera Chang, A. G. (1963). *clonales de cacao (Theobroma cacao L.)*. Tesis Ing. Agr. Quito, Ecuador.*Características y comportamiento de 25 cruces Inter.150*. Obtenido de Universidad Central. : <http://186.46.160.238/revistas/index.php/latecnica/article/view/169>
- McClelland, D. (2 de mayo de 1961). *MOTIVACIÓN – Teoría de las necesidades de McClelland*. by admin. Obtenido de Psicología global.
- Moreira Duque, M. (1992). *La poda del cacao*. Obtenido de Repositorio UNEMI: <http://repositorio.iniap.gob.ec/handle/41000/1539>
- ONU. (2010). *Organización de las Naciones Unidas para la agricultura y alimentación*. Obtenido de Anecacao: http://www.anecacao.com/sabor_arriba/precio-cacao-es.html
- PROYECTO ECU – B7 . (1999). *Reactivación de la producción y mejora de la calidad del cacao nacional*. Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://www.proecuador.gob.ec/>

- Sarabia, V. W. (2008). *Diagnostico sobre la Rehabilitacion*. Obtenido de UNIVERSIDAD AGRARIA DEL ECUADOR :
<https://books.google.com.ec/books?id=dZMzAQAAAMAJ&pg=PA67&lpg=PA67&dq=%22de+progenies+y+plantas+%C>
- TURRIALBA, C. (1990). *Cacao, La Moniliasis Del*.

ANEXOS

Variables Independientes	Definición	Dimensión	Indicadores	Técnica
Competencias laborales	El conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que han empleado para hacer su trabajo.	Desempeño laboral	Número de empleados que poseen competencias laborales. Número de competencias laborales requeridas por cada puesto de trabajo.	Entrevista
Transferencia de personal	Es el lugar de los trabajadores en los diferentes puestos de trabajo en un área o departamento.	Integración de personal	Número de personal que son transferidos en el año.	Entrevista
Políticas de ascenso y salarios	Conjunto de normas que dan la oportunidad a los trabajadores de desarrollarse profesionalmente.	Promoción de empleados	Número de empleados que son ascendidos en el año.	Entrevista
Perfil	Funciones de procesos que se dividen a cabo en el trabajo y hacen la diferencia entre ellos.	Requisitos laborales	Número de requisitos laborales para cada puesto laboral. Número de empleados que cumplen los requisitos laborales de los puestos que	Entrevista
Métodos de dirección	Son formas de influir en los trabajadores para crear condiciones que estimulen la creatividad en la realización de sus actividades.	Liderazgo	Número de trabajadores que poseen características de líderes	Entrevista
Variables Dependientes	Definición	Dimensión	Indicadores	Técnica
Rotación del personal	Indica el cambio de funcionarios en diferentes posiciones.	Permanencia laboral	Número de empleados que son despedidos cada año.	Entrevista
Rendimiento individual de trabajo	Es una manera de evaluar los trabajadores lo hacen primero individualmente y después en grupos.	Desempeño laboral	Número de empleados que cumplen con los estándares o medidas de eficiencia laboral.	Entrevista
Desmotivación de personal	Afectación que se genera por problemas depresivos, o por no disfrutar de las actividades realizadas en el trabajo	Motivación	Número de empleados que declaran estar motivados.	Entrevista
Objetivos	Estas son situaciones, condiciones o resultados que deben alcanzarse en un tiempo determinado.	Eficacia	Número de objetivos cumplidos/Número de objetivos planificados.	Entrevista
Clima laboral conflictivo	Existen diferencias entre los trabajadores de afectar al medio ambiente de trabajo dentro de la empresa.	Diagnóstico organizacional	Número de conflictos que se genera mensualmente entre los empleados.	Entrevista

Elaborado por: Plúas Ramos Jefferson Ivan



UNEMI
ENTREVISTA DIRIGIDA AL GERENTE DE LA EMPRESA INIAP
DEL CANTÓN YAGUACHI

1.- ¿Considera Ud. Que la alta rotación de personal afecta la productividad de la empresa INIAP?

2.- ¿La empresa INIAP, piensa usted que tiene la necesidad de aplicar capacitaciones para la mejora en el desempeño laboral de los trabajadores?

3.- ¿Cree Ud. Que la implementación de un modelo de evaluación y control de personal será el adecuado en el perfil de cada trabajador?

4.- ¿La ausencia de motivación de sus trabajadores afecta en la producción de la empresa?

5.- ¿Las políticas de ascensos y salarios de la empresa originan desinterés en los trabajadores?

6.- ¿Los cambios repentinos del lugar de trabajo afecta las actividades laborales de los trabajadores?

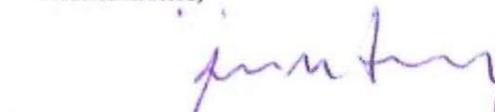
7.- ¿La empresa ofrece incentivos a los trabajadores por el desempeño eficaz laboral?

Milagro, 31 Enero 2017

CARTA DE AUTORIZACION

En atención a la solicitud presentada por el estudiante **PLUAS RAMOS JEFFERSON IVAN**, con número de **C.I No. 092307079-1**, relacionado al Caso de Estudio con carácter de Examen Complexivo, solicitado por la Universidad Estatal de Milagro, autorizo la realización de un **DISEÑO DE UN MODELO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE PERSONAL PARA LA EMPRESA INIAP DEL CANTÓN YAGUACHI**, previo a la obtención del título Ingeniero Comercial.

Atentamente,


Mgs. Saúl Aníbal Mestanza Velasco
DIRECTOR DE E.E. LITORAL SUR (E)



RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE ANTIPLAGIO

URKUND

Documento: [PROYECTO PLUS revision final.docx \(23402622\)](#)

Presentado: 2016-12-05 11:13:45:00

Presentado por: jefferson_plus@hotmail.com

Recibido: mecharnelunemi@analisis.orkund.com

Mensaje: [Mostrar el mensaje completo](#)

5% de esta aprxi. 13 páginas de documentos la go se componen de texto prestado en 6 fuentes.

Lista de fuentes Bloques

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	TESIS FINAL.docx
	PROYECTO JANETH.docx
	TESIS GRACIA NOBOA.docx
	TESIS LORENA ONOFRE.orkund.doc
	MONOGRAFIA almeida L.doc

Stiguel Esteban
8-12-2016.

